

Vol. 19 No. 1, Juli 2021

ISSN : 1693-8305

e ISSN : 2797-5444



PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. AKURPRATAMA YOGYA RAIU JUNCTION

Karna Sopandi¹, Suci Saepuloh²*STIE Tridharma*
*karna.khasil@gmail.com**STIE Tridharma*
sucisaepuloh@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Akurpratama Yogya Riaujunction Bandung. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner. Sementara analisis data menggunakan Analisis Korelasi Pearson Product Moment, Uji Regresi, koefisien Determinasi, dan Uji T sedangkan pengolahan data menggunakan aplikasi SPSS 15.0 For Windows. Dari hasil analisis tersebut, terlihat adanya hubungan yang kuat antara variabel gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan, yaitu 0.789 yang termasuk kategori 0,60 – 0,799. Ini menunjukkan arah hubungan positif yang artinya jika gaya kepemimpinan sesuai dengan harapan karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat juga, dan begitu pula sebaliknya. Dari Hipotesis yang dikemukakan dapat dilihat bahwa $t_{hitung} = 6,79$ lebih besar dari $t_{tabel} = 1,701$ Ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, maka gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Akurpratama Yogya Riaujunction Bandung.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, kinerja karyawan

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the influence of leadership style on employee performance at PT. Akurpratama Yogya Riaujunction Bandung. The method used in this research is descriptive method. Data collection techniques using observation techniques, interviews, and distributing questionnaires. Meanwhile, data analysis used Pearson Product Moment Correlation Analysis, Regression Test, Coefficient of Determination, and T Test, while data processing used SPSS 15.0 For Windows application. From the results of the analysis, it can be seen that there is a strong relationship between leadership style variables and employee performance, namely 0.789 which is included in the 0.60 - 0.799 category. This shows the direction of a positive relationship, which means that if the leadership style is in accordance with employee expectations, employee performance will increase as well, and vice versa. From the hypothesis put forward, it can be seen that $t_{count} = 6.79$ is greater than $t_{table} = 1.701$ This means H_0 is rejected and H_a is accepted, then leadership style affects employee performance at PT. Akurpratama Yogya Riaujunction Bandung.

Keywords: leadership style, employee performance

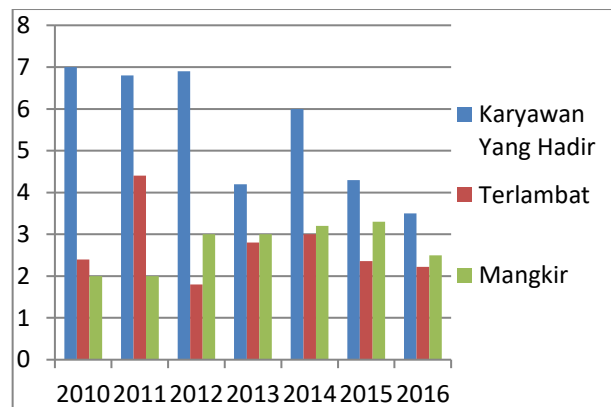
PENDAHULUAN

Manusia sebagai sumber daya yang paling potensial dengan kemampuan dan keterampilanya dapat menggerakkan jalannya roda perusahaan. Salah satu dari aktivitas perusahaan dipengaruhi oleh sistem pola hubungan yang terjadi didalamnya, baik hubungan dengan sesama karyawan maupun dengan atasannya.

Seorang pemimpin dalam organisasi harus dapat menciptakan integrasi yang serasi dengan para bawahannya juga termasuk dalam membina kerja sama, mengarah dan mendorong gairah kerja para bawahan sehingga tercipta motivasi positif yang akan menimbulkan niat dan usaha (kinerja) yang maksimal. Dimana seorang pemimpin sebagai salah satu bagian dari manajemen memainkan peran yang penting dalam mempengaruhi dan memberikan sikap serta perilaku individu dan kelompok, sehingga membentuk gaya kepemimpinan yang pemimpin terapkan.

PT Akur pratama Yogya Riaujunction merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang ritel didirikan pada tahun 28 oktober 1982 yang sekarang semakin ramai pengunjungnya. Kinerja karyawan PT Akur pratama Yogya Riaujunction Bandung juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya dan itu semua berhubungan linear dan berhubungan positif bagi keberhasilan suatu perusahaan.

Namun pada pelaksanaanya, karyawan yang ada di PT. Akurpratama Yogya Riaujunction Bandung masih harus dimotivasi untuk bekerja secara optimal. Menurut data yang diperoleh dari perusahaan, selama tahun 2015 sampai 2016 sekarang tingkat kinerja karyawan harus terus dimotivasi. Berikut adalah data mengenai absensi karyawan di PT. Akur Pratama Yogya Riaujunction Bandung :



Gambar 1. Grafik absensi tentang menurunnya tingkat kehadiran karyawan di PT. Akur Pratama Yogya Riaujunction Bandung.

Sumber : PT. Akur Pratama

Dari data diatas dapat dilihat bahwa jumlah karyawan yang hadir di PT. Akur pratama Yogya Riaujunction Bandung mempunyai pola yang fluktuatif setiap tahunnya jika dibandingkan antara tahun 2010 sampai tahun 2016. Kejadian ini menjadi suatu pekerjaan bagi pihak manajemen terutama dari pemimpin perusahaan tersebut untuk terus dapat mempertahankan tingkat kehadiran karyawannya. Dari masalah yang dihadapi perusahaan tersebut erat kaitanya dengan kepemimpinan, maka salah satu faktor yang perlu diperhatikan adalah menyangkut gaya kepemimpinanya yang diterapkan para pemimpin dapat menunjang kinerja karyawanya agar lebih baik lagi.

Identifikasi Masalah

1. Bagaimana gaya kepemimpinan pada PT. Akurpratama Yogya Riaujunction Bandung
2. Bagaimana kinerja karyawan pada PT. Akurpratama Yogya Riaujunction Bandung
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Akurpratama Yogya Riaujunction Bandung

Tujuan Penelitian

1. Gaya kepemimpinan pada PT Akurpratama Yogya Riaujunction Bandung
2. Kinerja karyawan pada PT Akurpratama Yogya Riaujunction Bandung
3. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Akurpratama Yogya Riaujunction Bandung.

Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti
Kegunaan penelitian ini bagi peneliti dapat menambah wawasan mengenai teori manajemen sumber daya manusia dan prakteknya serta dapat mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang peneliti dapatkan selama menjadi mahasiswa di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Tridharma Bandung dengan baik dan bermanfaat kelak.
2. Bagi Akademik
Untuk memperkaya pengetahuan dibidang ilmu manajemen sumber daya manusia pada umumnya dan secara khususnya mengenai dampak gaya kepemimpinan terhadap potensi kerja para karyawan.
3. Bagi Perusahaan
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai bahan evaluasi dan masukan untuk perusahaan dan pihak manajemen sumber daya manusia.
4. Bagi pihak lain
Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan ilmu pengetahuan terutama dibidang Sumber Daya Manusia tentang faktor Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan serta Memperoleh calon tenaga kerja yang terampil di bidang ilmunya.

KERANGKA TEORITIS

Manajemen

Sebelum mengemukakan beberapa pendapat mengenai apa yang dimaksud dengan manajemen sumber daya manusia, karena manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari fungsi manajemen itu sendiri. Menurut Samsudin (2010:9) mendefinisikan :

“Manajemen adalah bekerja dengan orang – orang untuk mencapai tujuan organisasi dengan pelaksanaan perencanaan (planning), pengorganisasian (organizing), penyusunan personalia atau kepegawaian (staffing), pengarahan dan kepemimpinan (leading), dan pengawasan (controlling)”.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manusia merupakan sumber daya paling penting dalam usaha suatu organisasi, untuk mencapai keberhasilannya pengelola organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusianya.

Di bawah ini merupakan definisi manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan oleh Dubois, D. D. dan Rothwell, W. J, (2010:8) mendefinisikan:

“Manajemen sumber daya manusia adalah organisasi yang efektif mampu menemukan, mendayagunakan, mempertahankan dan mengembangkan untuk mencapai hasil yang dicita – citakan”.

Gaya Kepemimpinan

Menurut Boone dan kurtz yang dikutip oleh Suwatno dan Priansa (2011:140) mendefinisikan : “kepemimpinan adalah tindakan memotivasi orang lain atau menyebabkan orang lain melakukan tugas tertentu dengan tujuan untuk mencapai tujuan spesifik”

Ciri – ciri Kepemimpinan

Menurut Davis (Sumber Adad Danuarta 7 November 2014), ciri – ciri utama dalam seorang pemimpin adalah :

1. Kecerdasan (*Intelligence*)
2. Kedewasaan, social dan hubungan social yang luas (*Social Maturity and Breadht*)
3. Motivasi diri dan dorongan berprestasi
4. Sikap – sikap hubungan manusiawi

Macam – Macam Gaya Kepemimpinan.

Macam – Macam gaya kepemimpinan menurut Horse yang dikutip oleh Suwatno dan Priansa (2011:157) antara lain :

1. Gaya kepemimpinan Directif yaitu membuat bawahan agar tau apa yang diharapkan pimpinan dari mereka, menjadwalkan kerja untuk dilakukan, dan member bimbingan khusus mengenai bagaimana menyelesaikan tugas.
2. Gaya Kepemimpinan yang Mendukung yaitu bersifat ramah dan menunjukan kepedulian akan kebutuhan bawahan.
3. Gaya Kepemimpinan Partisipatif selalu berkonsultasi dengan bawahan dan menggunakan saran mereka sebelum mengambil suatu keputusan.
4. Gaya kepemimpinan Berorientasi Prestasi yaitu menetapkan tujuan yang menantang dan mengharapakan bawahan untuk berprestasi pada tingkat tertinggi mereka.

Indikator gaya kepemimpinan

Menurut Kartini Kartono (2008 :34), indicator untuk mengukur kepemimpinan secara individu ada lima indikator yaitu : Sifat, kebiasaan,temperamen, watak dan kepribadian.

Teori Kepemimpinan

Menurut Hanafi (2003:364-379), teori-teori yang membahas kepemimpinan dapat dirangkum ke dalam tiga macam, yaitu : teori bakat ; teori perilaku, teori situasi dan teori jalur

Kinerja

Levinson (dalam Marwansyah 2010 : 229) mendefinisikan : “Kinerja adalah suatu pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengantugas – tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”.

Faktor – Faktor yang mempengaruhi kinerja Kerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2008: 67) menyatakan bahwa :“Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation).

1. Faktor Kemampuan
Secara psikologis, kemampuan (*Ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (iQ) dan kemampuan reality (Knowledge + Skill).
2. Faktor Motivasi
Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja.

Indikator Kinerja

Menurut Robbins (2006 :260), indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu :

1. Kualitas, kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan seta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktifitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.
4. Efektifitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian, merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan.

Penilaian Kinerja

Menurut Mathis dan Jackson dalam Fahmi, (2010: 65) bahwa `penilaian kinerja merupakan proses mengevaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan suatu standar dan kemudian mengomunikasikan informasi tersebut.

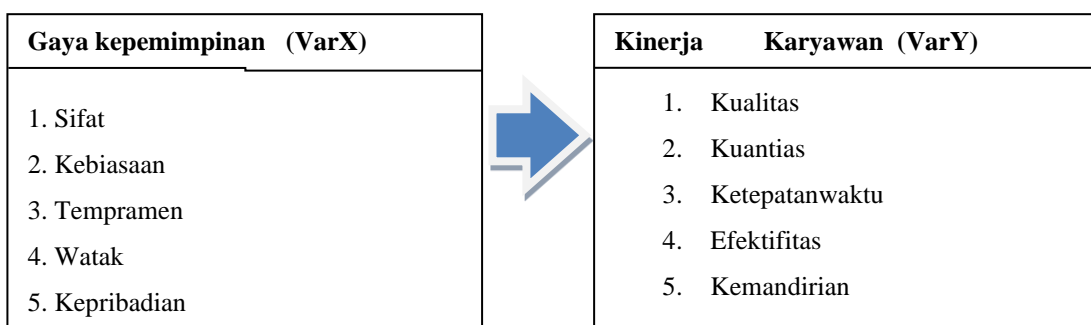
Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Kusumawati (2008); Baihaqi (2010) telah meneliti gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, kemudian menyatakan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut diatas maka Gaya kepemimpinan dengan Kinerja karyawan secara teori mempunyai hubungan satu dengan lainnya

Paradigma Penelitian dan Hipotesis

Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan bagan Paradigma penelitian sebagai berikut :



Gambar 3. Bagan Paradigma Peneletian

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian pada paradigma peneliian diatas, maka dapat ditarik suatu hipotesis bahwa : “gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan”.

METODE PENELITIAN

Berdasarkan tujuan yang akan dicapai penulis maka metode yang digunakan adalah metode deskriptif untuk memaparkan atau menggambarkan suatu keadaan, serta menguraikan variabel – variabel yang menjadi objek penelitian.

Operasionalisasi Variabel

Operasional variabelnya adalah gaya kepemimpinan (variabel X), sedangkan variabel yang dipengaruhi adalah kinerja karyawan (variabel Y).

Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer, merupakan data mengenai pelaksanaan gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan yang dilaksanakan di PT. Akurpratama Yogya Riaujunction Bandung.
2. Data Sekunder, merupakan data yang telah disajikan dalam bentuk laporan

Teknik Pengumpulan Data

1. Melakukan wawancara responden.
2. Menyebarkan kuesioner pada responden
3. Dokumentasi.

Populasi dan Sampel

Populasi berjumlah 30 orang, maka responden untuk penelitian ini dilakukan sensus. Hal ini sesuai dengan pendapat sudjana (2012:161), “Sensus terjadi apabila setiap anggota atau karakteristik yang ada dalam populasi dikenai penelitian”. Sugiyono (2012:62) mengemukakan, “Istilah lain dari sampling jenuh ini adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel”.

Pengujian Instrumen Penelitian

Pengujian Validitas

Untuk menentukan kevalidan dari item kuesioner digunakan metode koefisien korelasi *Product Moment Pearson* yaitu dengan mengkorelasikan skor total yang dihasilkan oleh masing-masing responden (Y) dengan masing-masing item (X) dengan rumus :

$$r = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana :

n = Jumlah sampel

Y = Jumlah skor dari masing-masing responden

X = Skor per item pertanyaan

Kemudian dibandingkan, jika hasil uji validitas kuesioner X dan Y menunjukkan semua item memiliki r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} antara 0,30-0,40 (Sugiyono, 2012:114) maka dinyatakan valid.

Pengujian Reliabilitas

Teknik perhitungan reliabilitas atas kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan persamaan *Spearman Brown* dengan teknik belah dua (*Split Half Method*). Adapun langkah-langkahnya sebagai berikut :

1. Item variabel dibagi menjadi dua, kolom 1 kolom pertanyaan ganjil, kolom 2 kolom pertanyaan genap.
2. Tiap-tiap kolom dijumlahkan dan dikelompokkan menjadi 2 kolom, total kolom ganjil dan total kolom genap.
3. Korelasikan skor total kolom 1 dan skor total kolom 2, dengan rumus :

$$r = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{\left\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\right\} \left\{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\right\}}}$$

Dimana :

n = Jumlah sampel

Y = Jumlah skor dari masing-masing responden

X = Skor per item pertanyaan

Kemudian dibandingkan, jika hasil uji reliabilitas kuesioner X dan Y menunjukkan semua item memiliki r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} antara 0,30-0,40 (Sugiyono, 2012:114) maka dinyatakan reliabel.

Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Pemberian nilai terhadap kuesioner yang disebarkan kepada responden dengan memberikan bobot skala Likert antara 1 sampai dengan 5.
2. Data ini berskala ordinal, selanjutnya pemberian nilai dilakukan atas jawaban pertanyaan setiap variabel pertanyaan.
3. Setelah diperoleh nilai dari kedua variabel tersebut, kemudian mengurutkan ranking dengan ketentuan nilai terkecil menjadi ranking pertama.
4. Data yang diperoleh dari kuesioner kemudian disusun sedemikian rupa sehingga terdapat pasangan data sesuai dengan banyaknya jumlah responden, maka didapat : $(X1, Y1)$; $(X2, Y2)$; $(X3, Y3)$; (Xn, Yn) .

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis digunakan dengan Uji t yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk menentukan nilai t tabel, maka ditentukan dengan tingkat signifikansi 5% dengan derajat kebebasan $df = (n-k-1)$ dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel. Rumus yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah:

$$t = rs^2 \sqrt{\frac{N-2}{1-rs^2}}$$

Keterangan:

rs = Koefisien korelasi

N = Jumlah data

Kriteria pengujian yang digunakan adalah :

Jika $t_{hitung} > t_{tabel} (n-k-1)$ maka H_0 ditolak.

Jika $t_{hitung} < t_{tabel} (n-k-1)$ maka H_0 diterima.

Kriteria pengujian hipotesis untuk adalah :

$H_0 \leq 0$, tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

$H_a > 0$, ada yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Profil Responden

Berdasarkan Jenis Kelamin

Terdapat 23 responden laki-laki dengan persentase 76,67% dan 7 orang responden perempuan dengan persentase 23,33%.

Berdasarkan Usia

Karyawan yang berusia 21-30 tahun 23,33%, karyawan yang berusia 31-40 tahun 46,67%, karyawan yang berusia 41-50 tahun 30%,

Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karyawan PT. Akurpratama Yogya Riaujunction tingkat pendidikan lulusan SMA/SMK sebanyak 43,33% dan karyawan yang lulusan 26,67% dan yang berpendidikan SI/S2 30%.

Berdasarkan Lama Bekerja

Jumlah karyawan yang lamanya bekerja kurang dari 1 tahun adalah sebesar 6,66%, yang bekerja antara 1-2 tahun sebesar 16,67%, yang bekerja antara 2-3 tahun 26,67% dan karyawan yang bekerja lebih dari 3 tahun sebanyak 50%.

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan data perhitungan SPSS koefisien korelasi (r) diketahui bahwa seluruh korelasi item variabel X (Gaya kepemimpinan) lebih besar dari r tabel atau 0,361 maka instrumen dinyatakan valid.

Begitu pula untuk variabel Y (kinerja karyawan), jika korelasi item variabel Y lebih besar dari r tabel atau 0,361 maka instrumen dinyatakan valid.

Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$. Pada nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$ yaitu 0,892 dan 0,868 dengan demikian dapat dikatakan semua item pernyataan reliabel.

Pembahasan

Analisis Data Variabel Gaya Kepemimpinan (Variabel X) pada PT. Akurpratama Yogya Riaujunction

Nilai rata-rata jawaban responden mengenai gaya kepemimpinan, yaitu sebesar 3,74 dinyatakan baik karena berada pada interval 3,40 – 4,19. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang dilaksanakan oleh PT. Akurpratama Yogya Riaujunction dianggap baik.

Adapun nilai rata-rata tertinggi yang diperoleh adalah sebesar 4,10 yang terdapat pada pernyataan ” Pimpinan selalu membuat keputusan secara bijak”, sedangkan nilai rata-rata terendah yang diperoleh adalah sebesar 3,23.

Analisis Data Variabel Kinerja Karyawan (Variabel Y) Pada PT. Akurpratama Yogya Riaujunction

Nilai rata-rata keseluruhan variabel kinerja karyawan, yaitu sebesar 3,58 yang artinya tinggi karena berada pada interval 3,40 – 4,19. Adapun nilai rata-rata tertinggi yang

diperoleh adalah sebesar 3,93 sedangkan nilai rata-rata terendah yang diperoleh adalah sebesar 2,80.

Pengaruh Gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja karyawan pada PT. Akurpratama Yogya Riaujunction

Analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman

Analisis korelasi digunakan untuk mengukur derajat keeratan hubungan antara variabel independent (X) dengan variabel dependent (Y). Berikut hasil Analisis Koefisien Korelasi *Rank Spearman* digunakan dengan program SPSS.

Tabel 1
Perhitungan Korelasi Rank Spearman Variabel X dan Variabel Y
Correlations

			VAR00001	VAR00002
Spearman's rho	VAR00001	Correlation Coefficient	1.000	.789**
		Sig. (1-tailed)	.	.000
		N	30	30
	VAR00002	Correlation Coefficient	.789**	1.000
		Sig. (1-tailed)	.000	.
		N	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Sumber : Data kuesioner yang telah diolah

Berdasarkan hasil perhitungan korelasi *Rank Spearman*, maka diperoleh nilai rs sebesar 0,789. Dari hasil analisis tersebut, terlihat adanya hubungan yang kuat antara variabel gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan, yaitu 0.789 yang termasuk kategori 0,60 – 0,799.

Untuk arah hubungan menunjukkan arah hubungan positif atau searah artinya jika gaya kepemimpinan sesuai dengan harapan karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat juga, dan begitu pula sebaliknya.

Koefisien Determinasi

Besarnya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Akurpratama Yogya Riaujunction adalah sebesar 62,25% dan sisanya 37,75% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti oleh penulis misalnya gaji, program kesejahteraan.

$$\begin{aligned}
 Kd &= r_s^2 \times 100\% \\
 &= 0,789^2 \times 100\% \\
 &= 62,25\%
 \end{aligned}$$

Pengujian Hipotesis

Untuk mengetahui diterima atau ditolaknya hipotesis, maka dilakukan hipotesis sebagai berikut :

Ho : rs ≤ 0 ; tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Ha : rs > 0 ; ada pengaruh yang signifikan antara variabel gaya kepemimpinan terhadap

kinerja karyawan.

Membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} dengan kriteria sebagai berikut:

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 akan ditolak dan H_a diterima

Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 akan diterima dan H_a ditolak.

Dimana derajat kebebasan (df) adalah :

$$\begin{aligned} df &= n - (k-1) \\ &= 30 - 2 \\ &= 28 \end{aligned}$$

Dimana tingkat kekeliruan (α) yang digunakan sebesar 5 %. Untuk menetapkan nilai t_{hitung} dipergunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Dan } t_{hitung} &= rs \sqrt{\frac{(n-2)}{1-rs^2}} \\ t_{tabel} &= t_{(0,05; 28)} \\ t_{hitung} &= \frac{0,789}{\sqrt{1-0,789^2}} \\ &= 1,701 \end{aligned}$$

Dari perhitungan di atas, dapat dilihat bahwa $t_{hitung} = 6,79$ lebih besar dari $t_{tabel} = 1,701$ Ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, maka gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Akurpratama Yogya Riajunction.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Gaya kepemimpinan pada PT. Akurpratama Yogya Riajunction dapat dikatakan baik. Adapun nilai rata-rata tertinggi pada pernyataan pimpinan selalu membuat keputusan secara bijak dengan nilai 4,17 sedangkan nilai terendah yang diperoleh dengan nilai 3,23.
2. Kinerja karyawan pada PT. Akurpratama Yogya Riajunction dapat dikatakan tinggi. senilai 3,93, sedangkan nilai rata-rata terendah senilai 2,80.
3. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Akurpratama Yogya Riajunction sebesar 62.25% dan memiliki hubungan yang kuat sebesar 0.789. Sedangkan hasil uji hipotesis menunjukkan nilai t_{hitung} 6,79 lebih besar dari t_{tabel} 1,702 yang menunjukkan hipotesis diterima, dengan demikian gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Saran

Pimpinan perlu memperlihatkan watak yang baik, dapat memberikan dorongan dan memberikan contoh yang baik di depan karyawan, sehingga kinerja karyawan akan lebih termotivasi dan menjadi contoh bagi karyawan.

1. Karyawan perlu diberikan pelatihan dan dalam menggunakan perangkat baik *hardware* maupun *software*. Hal ini secara langsung dapat membantu kinerja karyawan lebih cepat dan efisien.
2. Pimpinan perlu menyesuaikan perannya sebagai pimpinan sesuai dengan kondisi dan lingkungan perusahaan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Sehingga apabila gaya kepemimpinan yang diterapkan tepat maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Adad Danuarta. (2014). *Ciri-Ciri Kepemimpinan*. Alfabeta, Bandung
- Baihaqi, M.F. (2010). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening*. Skripsi. Universitas Diponogoro, Semarang.
- Dubois, D. D. dan Rothwell, W. J, (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung, Penerbit : PT. Gramedia.
- Kartini Kartono. (2008). *Indikator Gaya Kepemimpinan*. Jakarta: Salemba Empat.
- Kusumawati, Ratna. (2008). *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada RS Roemani Semarang)*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol. 3 (148), November 2008
- Mamduh M Hanafi. (2011). *Manajemen*, UPP AMP YKPN. Yogyakarta.
- Marwansyah. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Bandung
- Robbins, P. Stephen. (2006). *Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh*. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Erlangga, Jakarta
- Samsudin., & Sadili. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sudjana (2000). *Teknik Analisis Data*. PT Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Sugiono (2012). *Operasional Variabel, edisi 2*. BP Universitas Diponogoro. Semarang.
- Suwatno dan Priansa. (2011). *Manajemen Kepemimpinan*. Jakarta. Penerbit: Rajawali Pers.
- .